

جامعة الإدارة العليا
المؤتمر السنوى (٤١)

نحو عقد اجتماعى جديد ... ماذا نريد لمصر ؟

ورقة عمل حول
المدير المحترف و الإدارة الاحترافية
Professional Manager & Professional Management

ESEN-CPS-BK-0000001016-ESE

00466469

إعداد وعرض
أ. د. فريد النجار

جامعة الإدارة العليا - المؤتمر السنوي (٤١)
وقد عقد اجتماعي جديد ... ماذا تريد لص
١٦ - ٢٠ نوفمبر ٢٠٠٥ م

ورقة عمل حول
الدور المحترف والإدارة الإدارية
Professional Manager &
Professional Management

أ.د. فوزية الأنجل
أعداد وعرض

Ph.D., New York University
أستاذة وإدارة الأعمال والنسب والنسب

ورقة عمل حول المدير المحترف والإدارة الاحترافية PMPM

الصفحات

٣

٤

الفهرست

الموضوعات

الموجز

أولاً: الاحتراف الإداري:

- ١- المهن الاداريه بين الاحتراف والممارسه الوظيفيه.
- ٢- تطور الفكر الادارى والأداء الادارى.
- ٣- الثقافة الإدارية وثقافة المنظمات.
- ٤- التنمية الإدارية والتنمية التنظيمية.
- ٥- الجدارات الإدارية والتنظيمية الجديدة.

١٥

ثانياً: المدير المحترف فى الواقع العربى:

- ١- إشكالية الملكيه والرقابة والتنفيذ.
- ٢- الفجوة الإدارية العربية.
- ٣- المنافسة الإدارية.
- ٤- التحولات العالمية ومتطلبات التحديث الإدارى.

٥- مجهودات الاحتراف الإدارى (١٩٤٥ - ٢٠٠٥).

٢٣

ثالثاً: تجاه نموذج للإدارة الاحترافية المتواصله:

- ١- فلسفة النموذج.
- ٢- عناصر النموذج.
- ٣- إعادة هندسة التنمية الاداريه الحاليه.
- ٤- منظومة الإدارة الاحترافية المتواصله.
- ٥- التنمية المستدامه والإدارة المهنية الاحترافية.

٤٠

رابعاً: الخلاصات و المستقبليات.

٤٣

2 المراجع

ورقة عمل حول

المدير المحترف والإدارة الإحترافية PMPM

إعداد وعرض دكتور / فريد النجار

الموجز Abstract
تهدف هذه الورقة الفنية إلى التعريف بالإدارة الإحترافية وخصائص المدير المحترف، وطرح عناصر الإحتراف الإداري، ومقارنة ذلك بواقع المدير المحترف في الوطن العربي، ثم طرح منظومة متكاملة للإدارة الإحترافية المتواصلة. وتقع الورقة في أربع وحدات كل منها يشمل محددات المهنية Professionalism والثقافة الادارية والتنمية الادارية والجدارات الادارية، وتحليل لاشكاليه الإدارة والملكية والتنفيذ، والمنافسة الادارية، ومجهودات الاحتراف الاداري في مصر (١٩٤٥ - ٢٠٠٥).

وتخلص الورقة باقتراح نموذج للإدارة الاحترافية المتواصلة وضرورة إعادة هندسة التنمية الإدارية والتنظيمية لتحقيق مستقبل أفضل لطبقة الإدارة الوطنية في ظل التحديات العالمية والمحلية. ومن أهم محاور المهن الإدارية، كل من الكود الأخلاقي، والكود المهني والمرشدات والسلوكيات وسلاسل الوظائف وذلك في أطر منظوميه مرنة تعمل في ظل بيئة نظيفه ويحتاج الإحتراف الإداري إلى إعادة بناء ثقافة إدارية جديدة تجمع بين التوجهات العالمية للتنافسية، وبين الوظيفة والإولويات العربية. اذن هناك علاقة ارتباطيه بين الاحتراف الاداري والتنمية المتوازنة، حيث تعمل صناعة التدريب والتطوير الاداري دوماً على صقل الجدارات الاداريه والتعليم الاداري الاساسي. وتحتاج الورقة الفنية إلى دراسة استشرافية للتعرف على الارتباط بين عناصر الاحتراف الاداري والقيادة الانسانية الفعالة المطلوبه في الوقت الراهن وفي المستقبل.

١٠٠

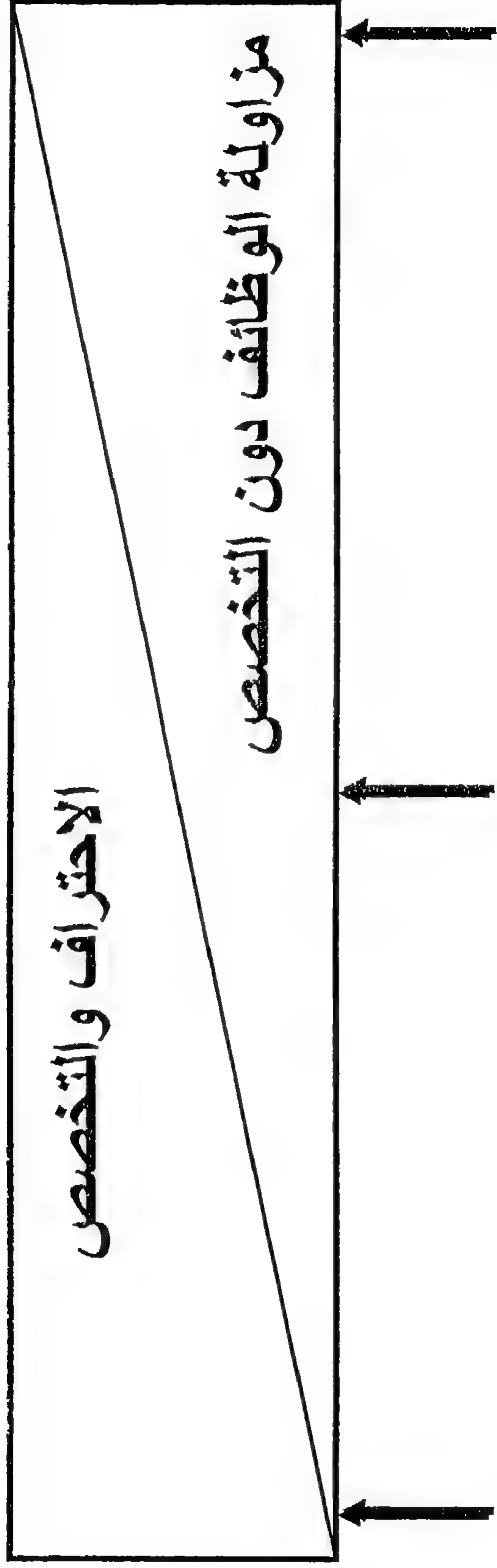
Professional Management (PM)

- ١- حرفة ومهنة مثل بقية المدن.
 ٢- زخارفها وتماثيلها من تماثيل
 ٣- زخارفها وتماثيلها من تماثيل
 ٤- زخارفها وتماثيلها من تماثيل
 ٥- زخارفها وتماثيلها من تماثيل
 ٦- زخارفها وتماثيلها من تماثيل
 ٧- زخارفها وتماثيلها من تماثيل
 ٨- زخارفها وتماثيلها من تماثيل
 ٩- زخارفها وتماثيلها من تماثيل
 ١٠- زخارفها وتماثيلها من تماثيل

١ - المهن الإدارية بين الإحتراف والممارسة الوظيفية

بحكم الوظيفة	بالاحتراف والتخصص	دليل المهن الإدارية (مثال)
		مدير الموارد البشرية
		مدير التسويق
		مدير التمويل والاستثمار
		مدير العمليات
		مدير العلاقات العامة
		مدير تكنولوجيا المعلومات
		مدير المشتريات
		مدير المستودعات
		مدير الأمن
		مدير الحسابات
		مدير التصدير
		خبير بحوث التسويق
		أخصائي دراسات الجدوى
		مدير البحوث والتطوير
		مدير التخطيط والمتابعة
		مراقب التشغيل
		المحطل المالي

١- الحق الإدارية بين الإحتراف والامانة الوظيفية

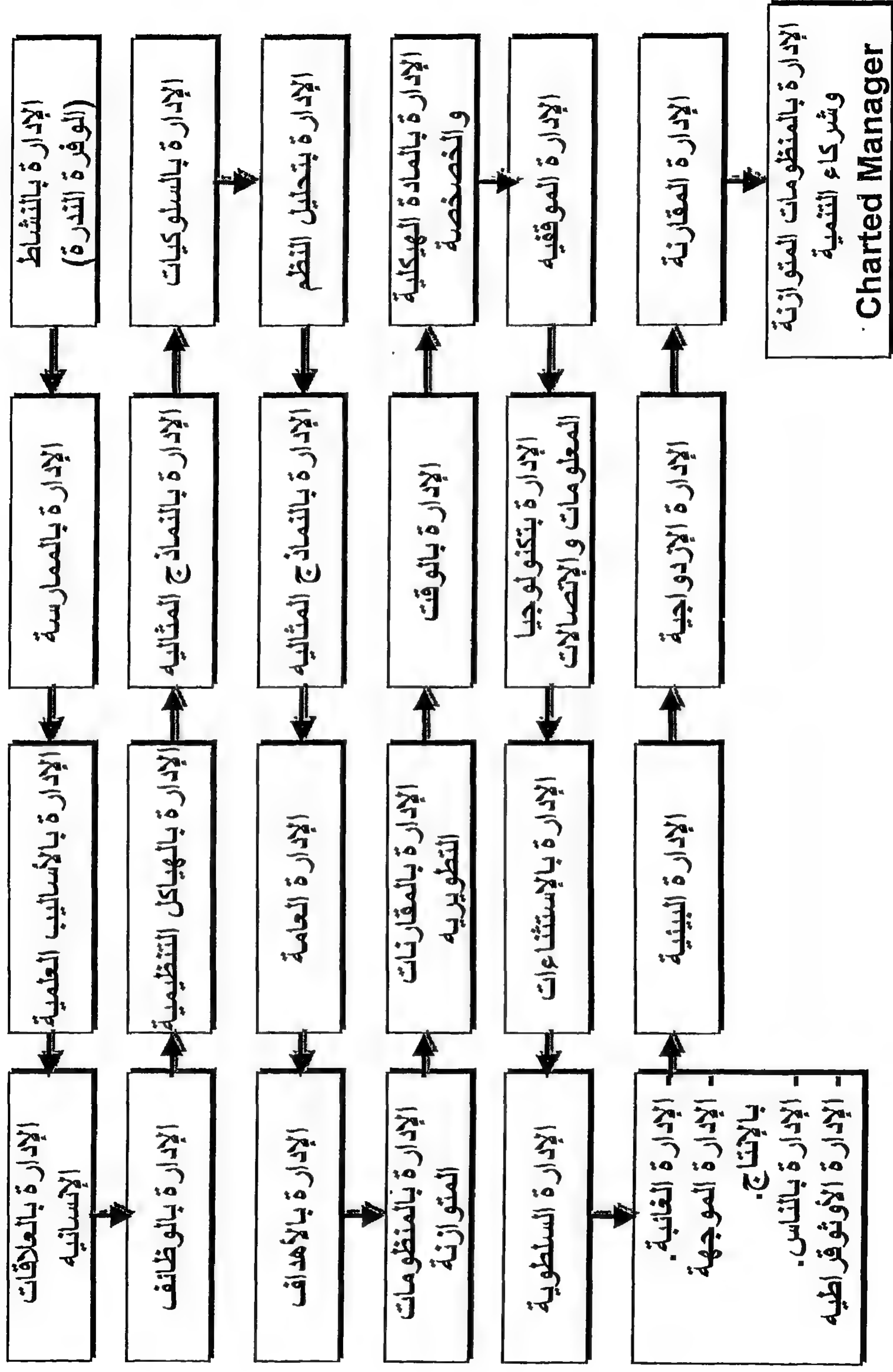


١- المهنة الإدارية Managerial Professions

(تعليم + تدريب* + ممارسة + جدارات + سلوكيات)

الوظائف الإدارية	السلوكيات الإدارية	المرشدات الإدارية	الكود الأخلاقي	المنظومات الإدارية
التخطيط الاستراتيجي	السلوك التنظيمي	قاعدة البيانات	القيم الإدارية	الفكر المنظومي
تخطيط الأعمال	فرق العمل	نظام المعلومات	أخلاق المدير	الانتاجية
الرقابة الوقائية والعلاجية	القيادة الفعالة	نظام دعم القرارات	القوانين	سلاسل القيمة
المتابعة	إدارة التغيير	اتخاذ القرارات	التشريعات	الانفتاح التنظيمي
تقييم النتائج	تجديد المنظمات	النظم الخبيرة	التراخيص	منظومة المنظمة
إعادة الهندسة	الاتصالات	إعادة الهيكلة	الشفافية	منظومات فرعية:
التوظيف	حل المشكلات	بناء النماذج	تنفيذ القوانين	العمليات
التوجيه	إدارة الصراعات	السيناريوهات	العدالة	التسويق
التنظيم وإعادة التنظيم	التدريب السلوكي	المحاكاة	المساواة	الموارد البشرية
طرق العمل	ثقافة المنظمة	البحوث والتطوير	الوطنية	البيئة النظيفه
	منظمة التعلم	العلوم والتكنولوجيا	التوازنات	
	التحليل التنظيمي	الإنترنت	ثقافة التفوق	
	التفاوض	المنظمة الإلكترونية	المنافسة الشريفه	
		البريد الإلكتروني	الوطنية	
		تحويل الملفات إلكترونياً	الانتماء	
		المؤتمرات المرئية		
		التحليل الإداري		

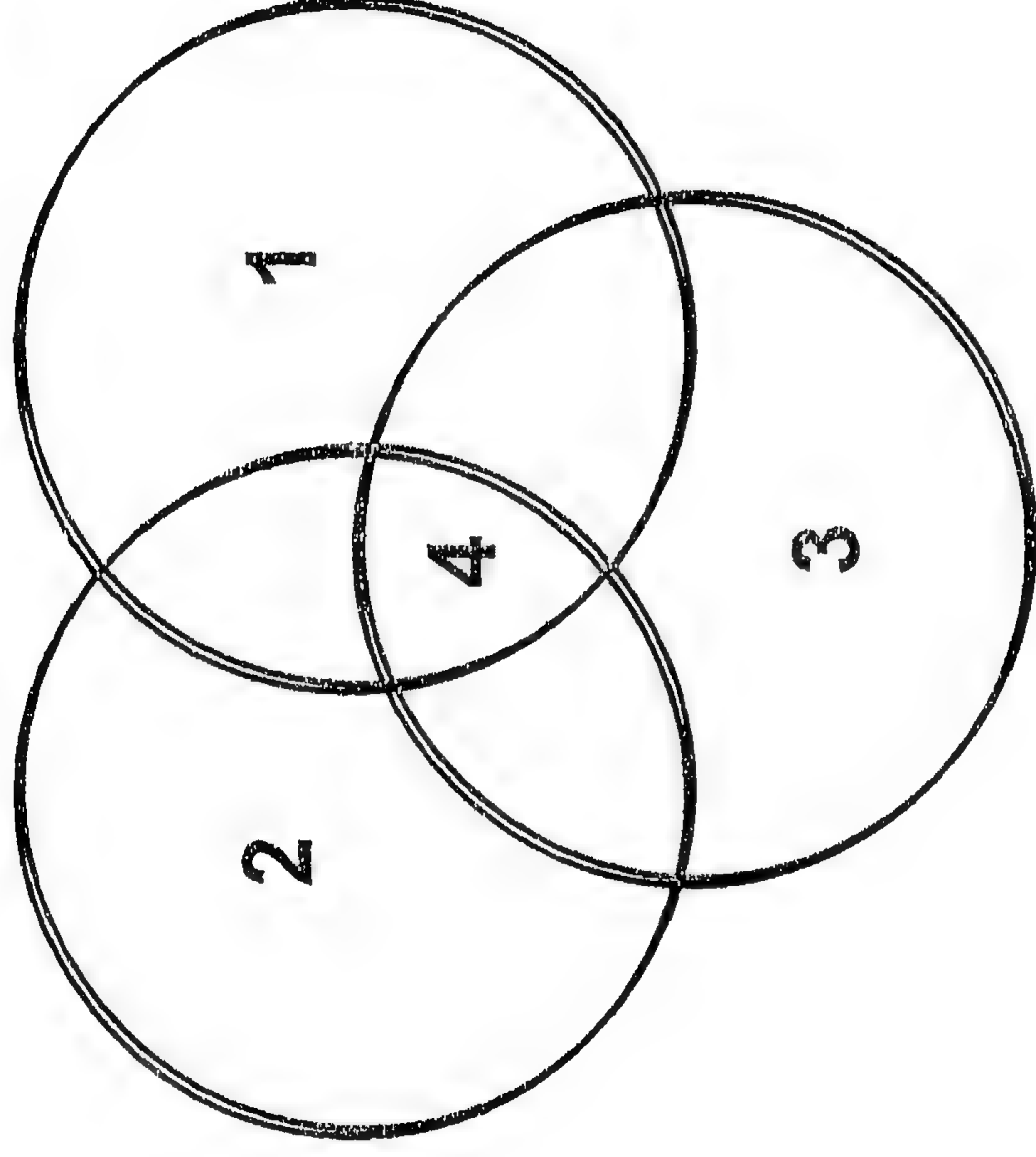
تطور الفكر الإداري والأداء الإداري (دور الفكر الإداري - ٢)



- ۲۱- **تاریخ و پیشینه ویرانه‌ها**
- ۱۱- **پیشینه ویرانه‌ها**
- ۱۰- **تاریخ ویرانه‌ها / پیشینه ویرانه‌ها**
- ۹- **پیشینه ویرانه‌ها**
- ۷- **تاریخ ویرانه‌ها**
- ۸- **تاریخ ویرانه‌ها**
- ۶- **پیشینه ویرانه‌ها**
- ۵- **پیشینه ویرانه‌ها**
- ۳- **پیشینه ویرانه‌ها**
- ۴- **تاریخ ویرانه‌ها**
- ۲- **پیشینه ویرانه‌ها**
- ۱- **تاریخ ویرانه‌ها**

۱- **تاریخ ویرانه‌ها**

٢- الثقافة الإدارية - ثقافة المنظمات



الثقافة الإدارية = دالة (ثقافة المجتمع - ثقافة الحكم - ثقافة العمل)

$$4 = دالة (3, 2, 1)$$

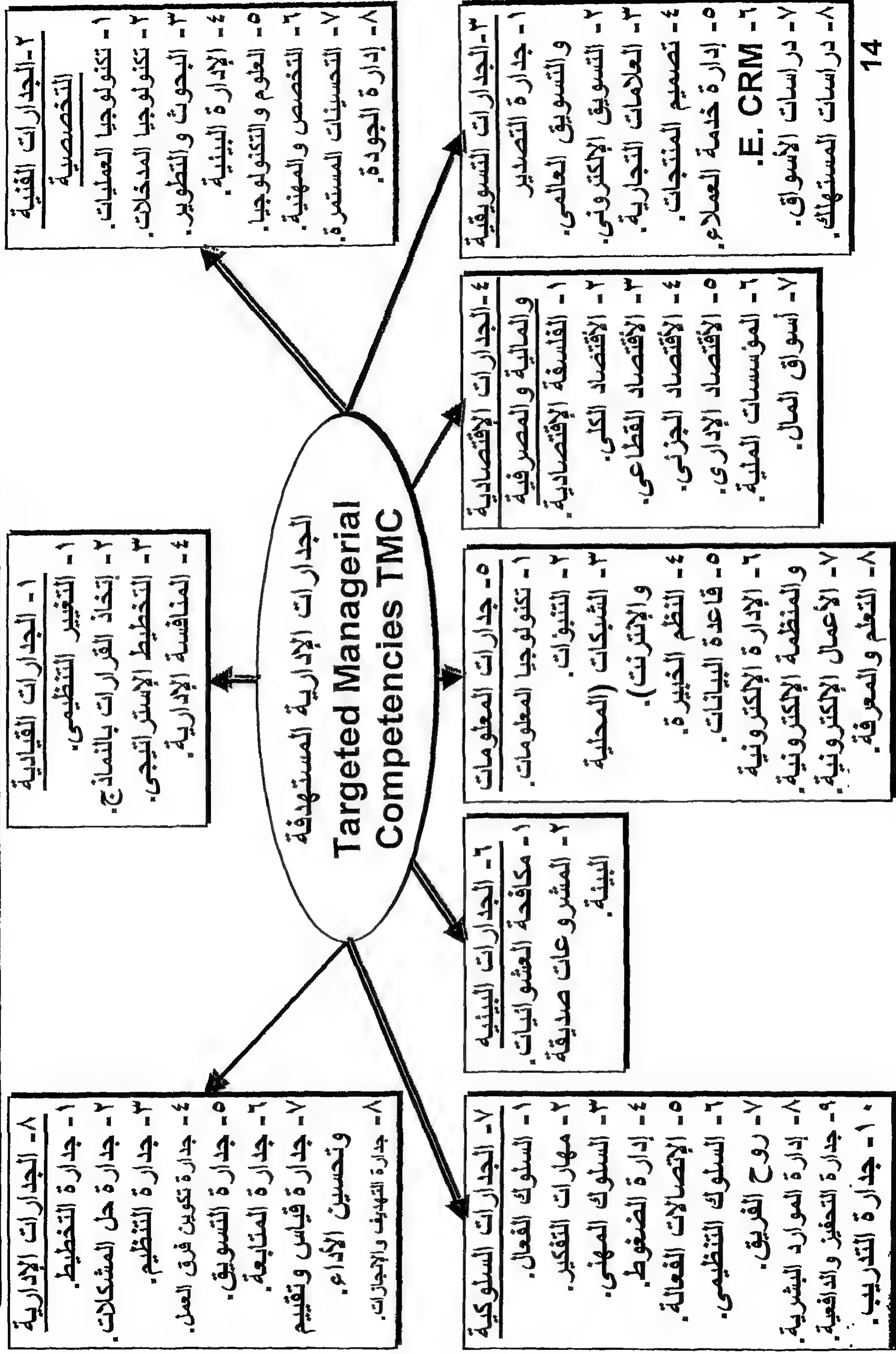
علاقة الإدارة الحديثة بالإدارة

- 1)* Managing Change, Leading People, Managing Yourself, Managing ICT.
- 2)* objectives must be SMART (Specific, measurable, achievable, realistic and time scheduled).
- 3)* Chartered Manager: transform the way you do work, provides a benchmark for other managers to aspire to and helps drive individuals towards achieving organizational objectives.

٤- التنمية الإدارية والتنمية التنظيمية (صناعة المديرين وبناء المنظمات)

- ١- تدريب طبقة الإدارة.
- ٣- البحوث والإستشارات الإدارية.
- ٤- المعلومات الإدارية.
- ٦- البعثات الخارجية.
- ٨- تحليل أسباب الفشل.
- ١٠- كيف يقول الدين لنا.
- ١٢- فلسفة إدارة الجودة الشاملة.
- ١٣- Kaizen.
- ١٤- الأيزو.
- ١٥- إعادة هيكلة وتجديد المنظمات.

٥- ثمانية الجدارات الإدارية (Managerial Competencies)



- ٥- سید ارادتی کرامت یافتہ سید ارادتی
- ٣- سید احمد و سید فاضل سید کرم اللہ
- ٤- سید ارادتی سید ارادتی
- ٦- سید احمد سید ارادتی سید ارادتی
- ١- سید ارادتی سید ارادتی سید ارادتی

سید احمد سید ارادتی سید ارادتی سید ارادتی

١- إشكالية الملكية والرفاهية والتنمية

- ١- انتشار المشروعات والشركات المحلية.
- ٢- عدم انفصال الملكية عن الإدارة وعن التنمية.
- ٣- سيطرة الملاك على العمليات الإدارية.
- ٤- فرص محدودة لبرود الأعمال.

Entrepreneurs & Enterprise Development

- ٥- تحويل المشروعات الإنتاجية إلى التجارة Merchantilism.
- ٦- الخصخصة والقضاء على القاعدة الإنتاجية.
- ٧- سيطرة الزراعة وانتشار الأمراض.
- ٨- سيطرة رأس المال المباشر على قطاعات الأعمال.
- ٩- سيطرة رأس المال غير المباشر على سوق المال.
- ١٠- ظاهرة غسيل الأموال.
- ١١- نواب القروض.

- ١٢- القروض المصرفية المتعطّرة.

- ١٣- التراخيص دون دراسة DD/SS.

- ١٤- تقلص دور الإدارة الإدارية. ١٥- الحاجة إلى رفع الإنتاجية.

- ١٦- تدخل الأجانب وتملك عوامل الإنتاج والمشاركة في الإنتاج، وهو يرب القسيمة إلى الخارج.

٣- الفجوة الإدارية العربية

(“Arab Managerial Gap - AMG”)

- ١- اتساع الفجوة بين التعليم وأسواق العمل.
- ٢- فائض في بعض التخصصات ونفرة في البعض الآخر.
- ٣- هجرة الكفاءات Brain - Drain.
- ٤- تزايد أعداد الأجانب في الوظائف الإدارية.
- ٥- الفجوة الأجرية (أجور الأجانب مائه ضعف أجور المواطنين).
- ٦- منافسة الواردات للإنتاج المحلي.
- ٧- غياب المدير المحترف.
- ٨- المنافسة الإدارية لصالح الغير.
- ٩- العلاقات التجارية والسلع والخدمات الأجنبية تغزو الأسواق المحلية.
- ١٠- تخلف المنظمات الوطنية.
- ١١- إدارة بالقيوانين والتشريعات المتقادمة.
- ١٢- تقادم طرق العمل واللوائح وأساليب العمل.
- ١٣- التخصصية والعشائرية البكر وقيادات القطاع العام تدبر الشركات القابضة بالكر الإداري التقليدي.
- ١٤- البطالة المبكرة والبنوادم المركبة وأسعار الصرف المركبة - مخزاهم الخلف

الإحصاءات.

القوى المؤثرة على الإدارة الإدارية الوطنية

القوى والتحديات الداخلية

- * تفكك الشركات وفرض بيع الشركات (الخصخصة).
- * البطالة.
- * التضخم.
- * سرطنة الزراعة.
- * تدهور التعليم.
- * العشوائيات.
- * الأفارقة في الشوارع المصري.
- * العمالة الوافدة بدون قواعدا.
- * عدم تنفيذ القوانين.
- * تدهور الشوارع المصري.
- * عشوائيات البناء.
- * غياب الإدارة الاحترافية.
- * أطفال الشوارع.
- * التسول.
- * الفقر والجهل والمرض.
- * تدهور قيمة الجنيه المصري.
- * تدهور جودة المنتجات والخدمات.
- * تدهور قيم العمل.

طبقة الإدارة الوطنية مجمع المنظمات والأعمال

المحصلة

- * منافسة في أسواق العمل والسلع والمال.
- * مجتمع التجاريين.
- * Merchantilism.
- * القضاء على الإنتاج الوطني -
- * عجز الميزان التجاري.
- * اقتصاد الخدمات.
- * ضياع حقوق العمل.
- * تخلف النقابات.
- * سيطرة الفكر السياسي الحكومي على السلوك الاقتصادي.

القوى والتحديات العالمية

- * العولمة.
- * الشركات متعددة الجنسيات.
- * الفضائيات.
- * هجرة العقول.
- * الاستثمار الأجنبي المباشر.
- * الاستثمار الأجنبي غير المباشر.
- * الكويز.
- * الخصخصة.
- * المساعدات الأجنبية.
- * العمالة الأجنبية.
- * الواردات.
- * ضغوط منظمة التجارة العالمية.
- * ضغوط البنك الدولي.
- * ضغوط صندوق النقد الدولي.
- * الحروب الاعلامية بالفضائيات.
- * صراع الحضارات.
- * إستعمار الدول العربية.
- * غسيل الأموال.
- * المنافسة العالمية.

٣- المنافسة الإدارية

(Managerial Competition)

- ١- المنافسة بالإدارة + المنافسة بالجودة + المنافسة بخدمة العملاء + المنافسة بالوقت.
- ٢- تحتاج المنافسة الإدارية إلى المدير المحترف ومنجزات الجودة.
- ٣- تدنى المنافسة الإدارية الحدية بسبب:
 - تسييس الوظائف.
 - عدم تقسيم العمل.
 - غياب منظومات متكاملة للإدارة.
 - غياب الرؤية.
 - غياب التخطيط الإستراتيجي.
- ٤- المنافسة الإدارية هي مفتاح حل الكثير من مشاكل الإدارة.
- ٥- الإدارة الفنية ضرورة المنافسة في الأسواق الوطنية والإقليمية.

٥-٦-٧-٨-٩-١٠

- ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠
- ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠
- ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠
- ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠
- ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠
- ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠
- ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠
- ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠
- ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠
- ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠

١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠

The Philosophy of The Sustainable Professional Management Model SPMM

- ૪- પાસપોર્ટ અને વિદેશી મુલાકાતો માટે જરૂરી દસ્તાવેજો
- ૫- સરકારી અને ખાનગી કાર્યોમાં જોડાણ
- ૬- સરકારી અને ખાનગી કાર્યોમાં જોડાણ
- ૭- સરકારી અને ખાનગી કાર્યોમાં જોડાણ
- ૮- સરકારી અને ખાનગી કાર્યોમાં જોડાણ
- ૯- સરકારી અને ખાનગી કાર્યોમાં જોડાણ
- ૧૦- સરકારી અને ખાનગી કાર્યોમાં જોડાણ

- ٨- تاراجي سارا و تاراجي سارا
- ٥- زرين سارا و تاراجي سارا
- ٣- تاراجي سارا و تاراجي سارا
- ٤- زرين سارا و تاراجي سارا
- ٤- زرين سارا و تاراجي سارا
- ١- تاراجي سارا و تاراجي سارا

١- زرين سارا و تاراجي سارا

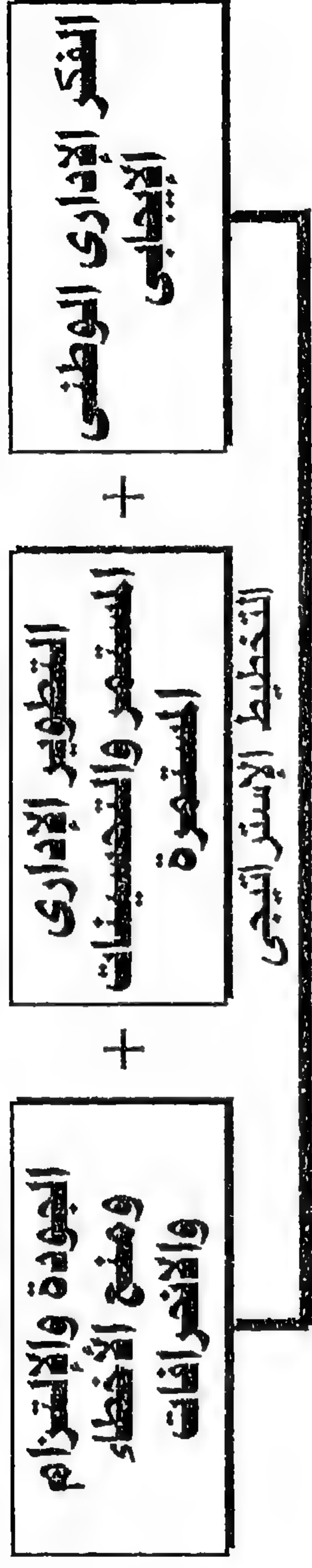
تاراجي سارا

- ٤- زرين سارا و تاراجي سارا
- ٢- زرين سارا و تاراجي سارا
- ١- زرين سارا و تاراجي سارا

تاراجي سارا

تاراجي سارا و تاراجي سارا و تاراجي سارا و تاراجي سارا

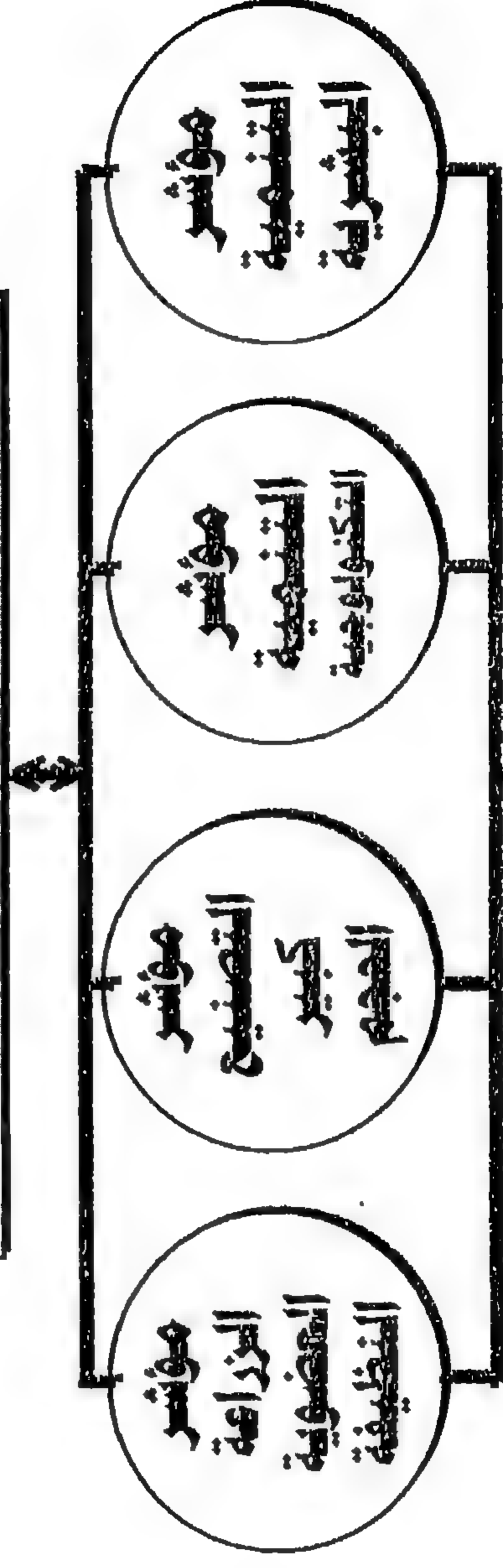
عناصر جديدة للاحتراف الإداري



جيل جديد من القيادات الإدارية الفعالة

الإدارة الإستراتيجية

السباق نحو التنمية المتواصلة والنمو
الاقتصادي والاجتماعي بمعدلات سريعة

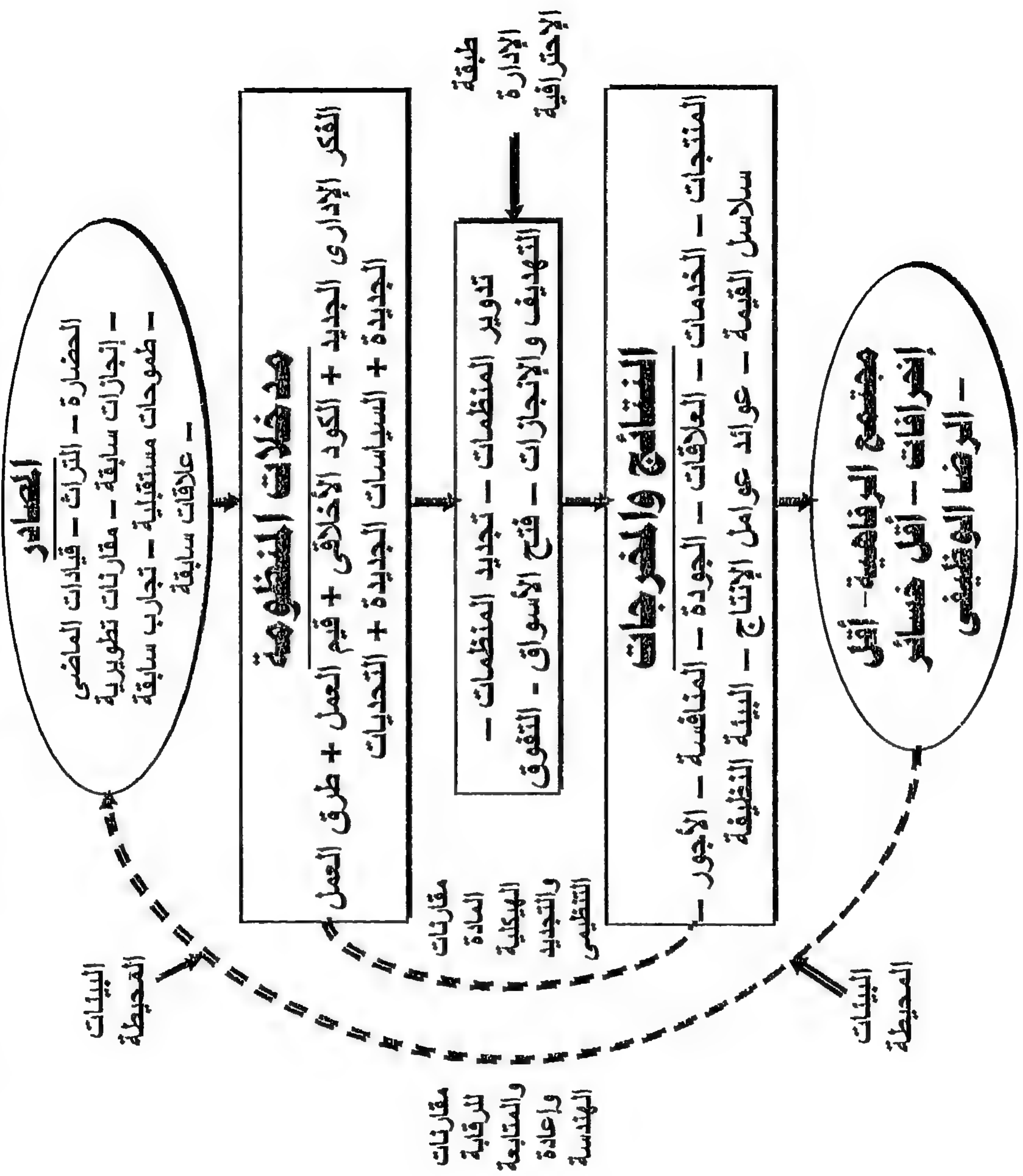


القضاء على البطالة - القضاء على العشوائيات - القضاء على التلوث
 - تجديد أسواق العمل وأسواق المال وأسواق السلع والخدمات

٣- إعادة هندسة التسمية الإدارية الحالية لأحزاب الإدارة

- ١- التخطيط وتقسيم العمل.
- ٢- التوزيع لمزاولة التدريب والاستشارات والبحوث والمعلومات فى المهن الإدارية.
- ٣- تطوير اللوائح والقوانين والتشريعات وطرق العمل.
- ٤- تجديد النقابات لتلعب الدور التدريبى والمؤسس للمهن الإدارية.
- ٥- ربط التدريب بال مسار الوظيفة.
- ٦- تجديد المنظمات وفق خطة تنمية تنظيمية تتوافق مع الخطط الاستراتيجية Egypt 2030.
- ٧- التركيز على روح الفريق وفرق العمل والقيادة التحويلية الديمقراطية.
- ٨- قانون الإستشارات الإدارية.
- ٩- التدريب لتبني المهارات السلوكية والإدارية التشغيلية والمعلوماتية والاعلامية والتسويقية والإنتاجية.
- ١٠- نشر الإجازات والدراسات والبحوث لتحقيق التوافق والتبادل الخبرات وبناء ثقافة إدارية جديدة.
- ١١- التدريب السلوكى.
- ١٢- إدارة التغيير.
- ١٣- التدريب عن بعد.

٤- منظومة الإدارة الإدارية المتكاملة



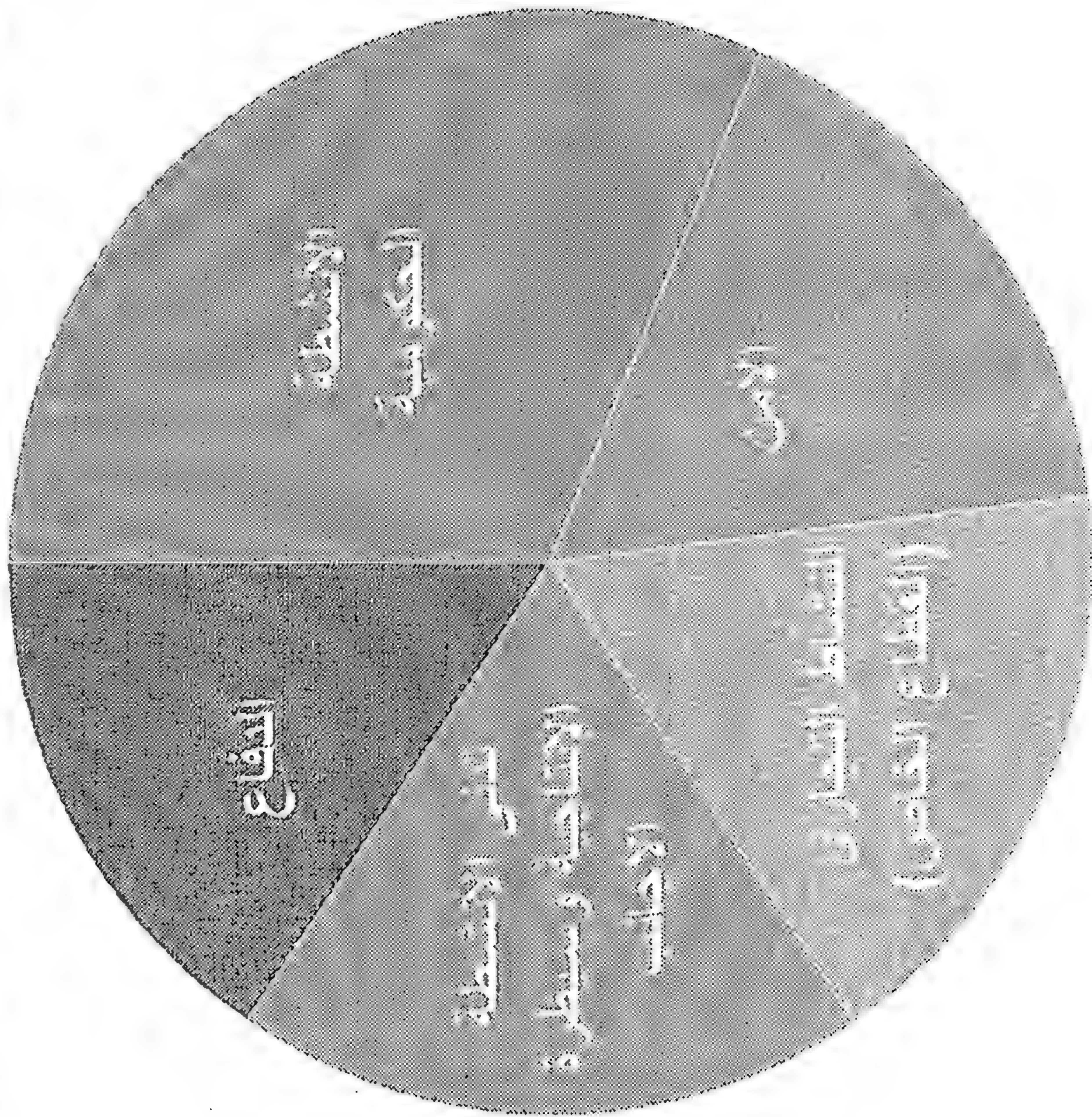
الفروق بين الإدارة الإدارية والإدارة الاقتصادية

الإدارة الاقتصادية	الإدارة التقليدية	وجه المقارنة
طويلة المدى.	قصيرة المدى.	<u>المدى</u>
التمنية ودعم أصحاب المصالح المشتركة	تحقيق أهداف المستثمر.	<u>الرسالة</u>
هجومية / المبادرات	دفاعية / ردود الأفعال.	<u>الإستراتيجية</u>
- متعددة الأهداف. - تحقيق التنمية المستدامة وجودة ورفاهية المجتمع.	- محدده لطرف واحد. - تحقيق ثروات أصحاب المشروع.	<u>الأهداف</u>
- المنطق الإقتصادي والإجتماعي. - حقوق الأقليات. - المسئولية الإجتماعية. - حماية المستهلك.	- المعرفة المحددة. - القيم المترجحة في الهيكل التنظيمي.	<u>القيم</u>
- تصميمات مناسبة حسب مجموعات العملاء. - إنتاج منتجات صديقة للبيئة.	- يتم تصميم المنتجات والخدمات حسب الأسعار والماركات لتعزيز الأرباح. - فاقد التعبئة والتغليف.	<u>النتائج والمخرجات</u>
- ترشيد الطاقة. - الكفاءة البيئية. - المنتجات الطبيعية.	- كثافة الطاقة والمواد. - الكفاءة الفنية. - الهندسة الوراثية للربحية.	<u>منظومات التشغيل والتكنولوجيا</u>

الفروق بين الإدارة الاحترافية والإدارة التقليدية

وجه المقارنة	الإدارة التقليدية	الإدارة الاحترافية المتخصصة
<u>الهيكل التنظيمية</u>	هرمية - مركزية - فروق أجرية - إستغلال الموارد البشرية.	هياكل شبكية - المشاركة - الالتزام - الديمقراطية - اللامركزية والتقويض - أجور وحوافز فعالة مع رضا وظيفي.
<u>البيئة المحيطة</u>	- إستخدام البيئة كمورد. - لا علاقة مع التلوث والفاقد.	- التوافق مع البيئة. - الندرة. - إدارة التلوث.
<u>وظائف الأعمال</u>	- نشر ثقافة الإستهلاك. - الأرباح فى المدى القصير. - المحاسبية بالتكاليف التقليدية. - إستغلال الموارد البشرية. - المنظمات وسيلة.	- تعليم من الإستهلاك. - التعلم والتخطيط للتوسعات. - المواصلات والتكاليف المعيارية. - الإستثمار البشرى. - خدمة العملاء. - تخفيض إستخدام الموارد. - تخفيض دورة حياة المنتجات. - تدوير المخلفات وتجنب المخاطر البيئية. - Zero Risk - West Reduction Always Pays (WRAP). - المنظمات غاية.

التحول إلى اقتصاد الخدمات مع تبنى الإنفاق القوي



LEAPS

۱- مکافأة واصل وأفضل وأفقر
۲- مستأجر وإدارة

[illegible]

۳-۱-۲۰۲۰

[illegible]

२-
॥ कृष्णाय नमः ॥
॥ श्रीगणेशाय नमः ॥

ॐ नमो भगवते वासुदेवाय ॥

ਭਗਤ ਕਰਨਾਮ ॥ ੨੨ ॥

٥-٣-١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠

١- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

٢- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

٣- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

٤- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

٥- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

٦- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

٧- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

٨- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

٩- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

١٠- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

١١- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

١٢- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.

١٣- إدارة المشتريات والتوريدات والتحكم في المشتريات والتوريدات.



رابعاً: الخلاصات والمستقبلات

أوضحنا في هذه الورقة الفنية مفاهيم الإدارة الإحترافية التخصصية، والفجوة الإدارية بين الواقع الإداري والنموذج المثالي للمدير المحترف والإدارة الإحترافية. كما طرحنا أهم السبلات في الممارسات الإدارية الحالية مع إستعراض التطور الزمني للتنمية الإدارية ومدى التطبيق المحلي. وتحتاج الورقة الفنية إلى قياس للإدارة المستقبلية من خلال دراسة ميدانية.

ونوضح هنا الخطوات التالية لجمع البيانات وخطوات تحليلها:

رابعاً: الخلاصات والمستقيبات

تحديد البيانات

- ١- مقابلات القيادات. (العدد)
- ٢- تحديد المهن محل البحث.
- ٣- مجموعات التمرکز Focus Group.
- ٤- السيرة الذاتية والإستقصاءات.
- ٥- مجموعات التفتية الإدارية

إختيار مخزون التنمية الإدارية

معايير الإختيار

- ١- تحديد مجتمع المديرين ذو الأداء المتميز.
- ٢- تعريف إنجازات المديرين محل البحث.

تحليل البيانات

الخطوة (١) تحليل محتوى السيرات الذاتية والإنجازات

١- تحليل المحتوى
لتحديد الأنماط السلوكية
للإدارة الإحترافية.

٢- إختيار العلاقات
بفرض إضافة أو حذف
بعض المتغيرات.

٣- إختيار
أهم المتغيرات ذات العلاقة
مع الإدارة المهنية

٤- إختيار درجة الصدق
والعنفوق الإدارى.

الخطوة (٢) تكامل البيانات وبناء نموذج الإدارة المهنية

١- بناء الإدارة المهنية
مراجعة النتائج والبرامج
والإنجازات لتحديد العلاقات
بين السلوك الإدارى الفعال
والتنمية الإدارية.

٢- تجميع المتغيرات
فى شكل مجموعات
محددة للإدارة المهنية.

٣- تحليل القوى المؤثرة
فى الإدارة المهنية.

٤- إختيار النموذج
مراجعة البيانات --
قياس العلاقات --
الإختيار الإحصائى.

الاحتراق .

٩- الحداثة بين الإدارة الحديثة والإدارة التقليدية .

١٠- التمكين Empowering وتجديد الإدارة والموارد البشرية .

١١- درجة الدعم الخارجى من جهة الإدارة فى تنفيذ تكنولوجيات الإدارة الحديثة فى المؤسسات الحكومية وحل المشكلات لدى المدير المترف .

١٢- القدرات التحليلية للموظفين فى إدارة الموارد البشرية .

١٣- تشخيص بيئة العمل فى المؤسسات الحكومية فى مصر .

١٤- درجة توفر المعلومات فى المؤسسات الحكومية فى مصر .

١٥- درجة اهتمام الإدارة بالموارد البشرية فى مصر .

اهم المتغيرات فى إدارة الأعمال



Periodicals

- 1- Professional Management Review.
- 2- International Society for Professional Innovation Management (ISPM), a worldwide network of Academics, Business Leaders, international consultants.
- 3- Professional Convention Management Association (PCMA).
- 4- Canadian Management Professional (CMP).
- 5- Australian Professional Management Programs.
- 6- Professional Management Group of Virginia.
- 7- American Academy Review.
- 8- Academy of Management Review.
- 9- Administrative Science Quarterly.
- 10- Harvard Business Review.
- 11- The Competent Manager.
- 12- Journal of Applied Psychology.
- 13- The Innovative Organization.
- 14- Journal of Management Development.
- 15- Organizational Dynamics.

- 1- Larisa V- Shavinina, (2003), Handbook of Innovation, Elsevier, St-Mo, USA.
- 2- J.J. McConagle, (2003), The manager's Guide to Competitive Intelligence, Praeger, Washington, USA.
- 3- Gina Vega, (2003), The 21st – Century Manager, Praeger, Washington, USA.
- 4- -----, (2003), Managing teleworkers and Telecommuting Strategies, Praeger, Washington, USA.
- 5- David Osborne, (2004), Reinventing Government, National Performance Review.

